Реализация системы Эффективного контракта в Удмуртском государственном университете: первые итоги

Круглый стол 15 марта 2017 года

А. Е. Анисимов

Система ЭК в УдГУ

- Этапы Первой очереди ЭК:

1. Разработка и обсуждение концепции (апрель-июнь 2015)
2. Разработка и обсуждение проекта реализации (сентябрь 2015)
3. Утверждение основных локальных нормативных актов (октябрь 2015)
4. Начало внедрения, подписание трудовых договоров в формате "Эффективного контракта" (ноябрь-декабрь 2015)
5. Реализация ЭК
6. Сбор данных о результатах работы (2016 год)
7. Распоряжение о запуске системы ЭК в личном кабинете ИИАС (28.10.2016)
8. Обработка данных (январь 2017)
9. Принятие решений по итогам отчетного периода (февраль 2017)
10. Стимулирующие выплаты по итогам отчетного периода реализации ЭК (февраль-март 2017)

Категории работников

1. Профессорско-преподавательский состав
   - ассистент
   - старший преподаватель
   - доцент
   - профессор
   - заведующий кафедрой (в части работы ППС)
   - директор института (в части работы ППС)
2. Заведующие кафедрой
   - (в части административной работы)
3. Директора институтов
   - (в части административной работы)

Система ЭК: основные характеристики

- Результаты первой очереди ЭК подводились за следующие отчетные периоды:
  - Учебная деятельность – за 2015/2016 учебный год
  - Другие виды деятельности – за 2015 год
- Способ оценивания результативности – балльный, по отдельности **каждая трудовая функция**
- Ограничений на значения балльных оценок показателей нет
- Способ получения общей оценки – линейное суммирование, без верхнего ограничения
- Единая система показателей и их критериев для всех участников внутри каждой трудовой функции
- Условие назначения стимулирующей выплаты – при превышении установленного Нормативного значения оценки эффективности ("минимальный балл")
- Не ставилась целью всеохватность оценки результатов деятельности преподавателей

Требования к показателям KPI

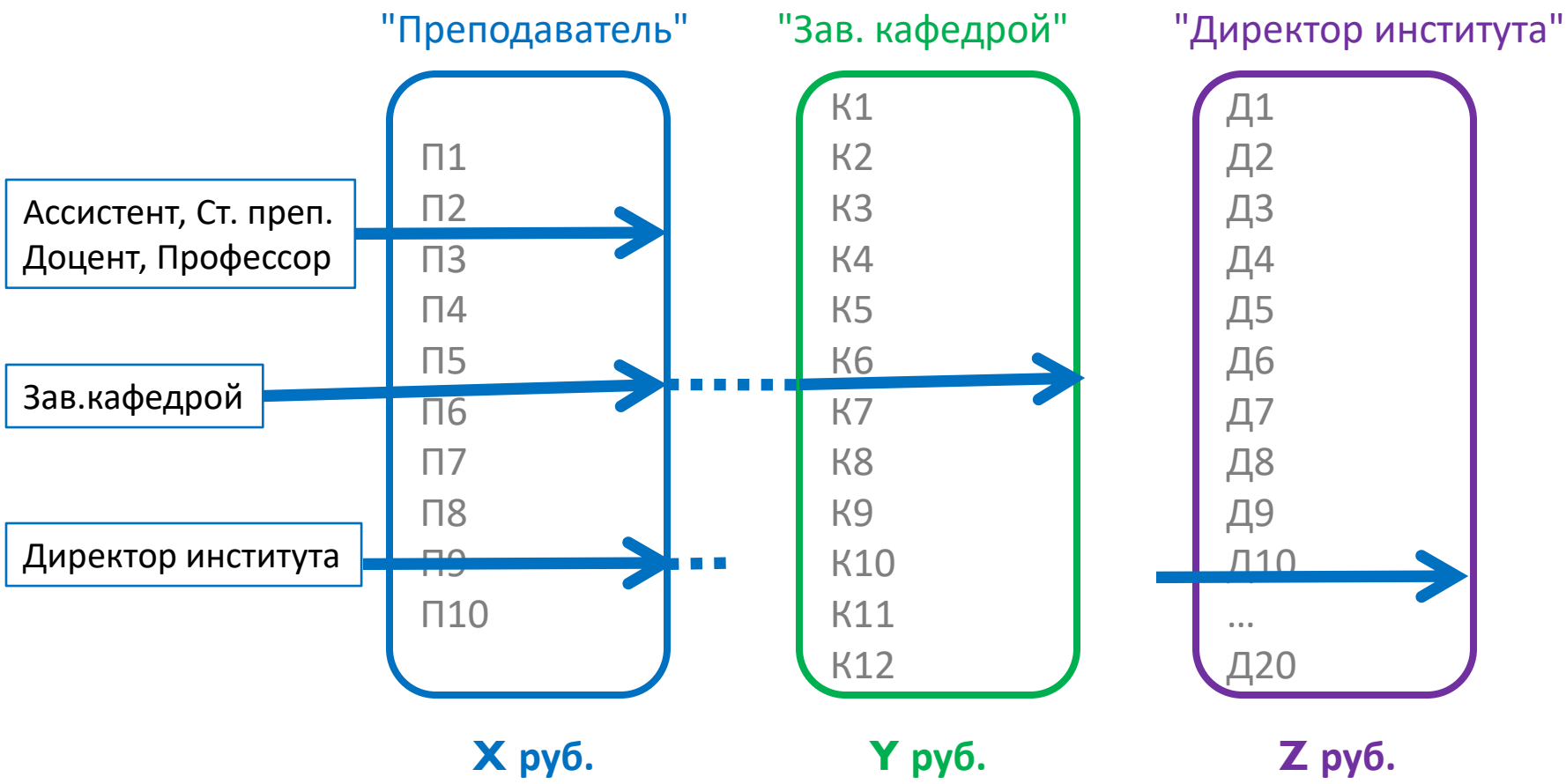
Транспарентность (прозрачность)
Измеримость
Определенность, понятность
Объективность
Достижимость
Характеризует результат, а не процесс
Связан с показателями вуза, соответствует долгосрочным целям

Показатели результативности работы (KPI)

1. ППС (П1-П10):
   - Учебная работа
   - Учебно-методическая работа
   - Научная и публикационная активность
   - Повышение квалификации
   - Дополнительные показатели
2. Заведующие кафедрами (К1-К12)
   - достижение показателей по образовательной деятельности
   - успешность педагогической деятельности работников
   - публикационная результативность работников
   - выполнение кадровых показателей
   - обеспечение поступлений в доходную часть
3. Директора институтов (Д1-Д20)
   - выполнение нормативных показателей деятельности
   - успешность педагогической деятельности работников
   - публикационная результативность работников
   - выполнение кадровых показателей
   - международная деятельность, трудоустройство, иные
   - показатели для ежемесячных выплат

Система ЭК: трудовые функции

Оценка эффективности деятельности по трудовым функциям:



"Стоимость" балла

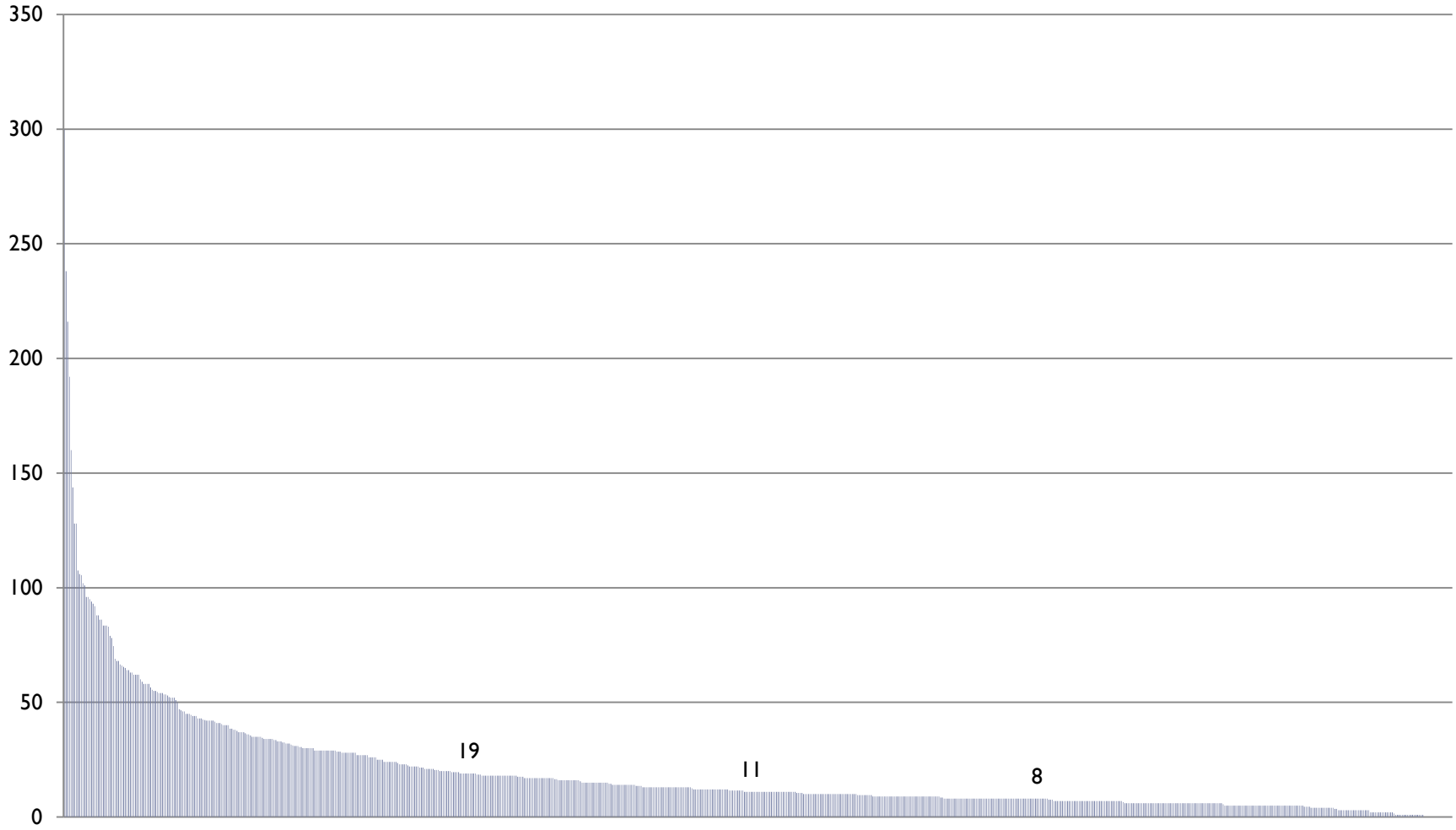
Результаты: ППС

Результаты: ППС

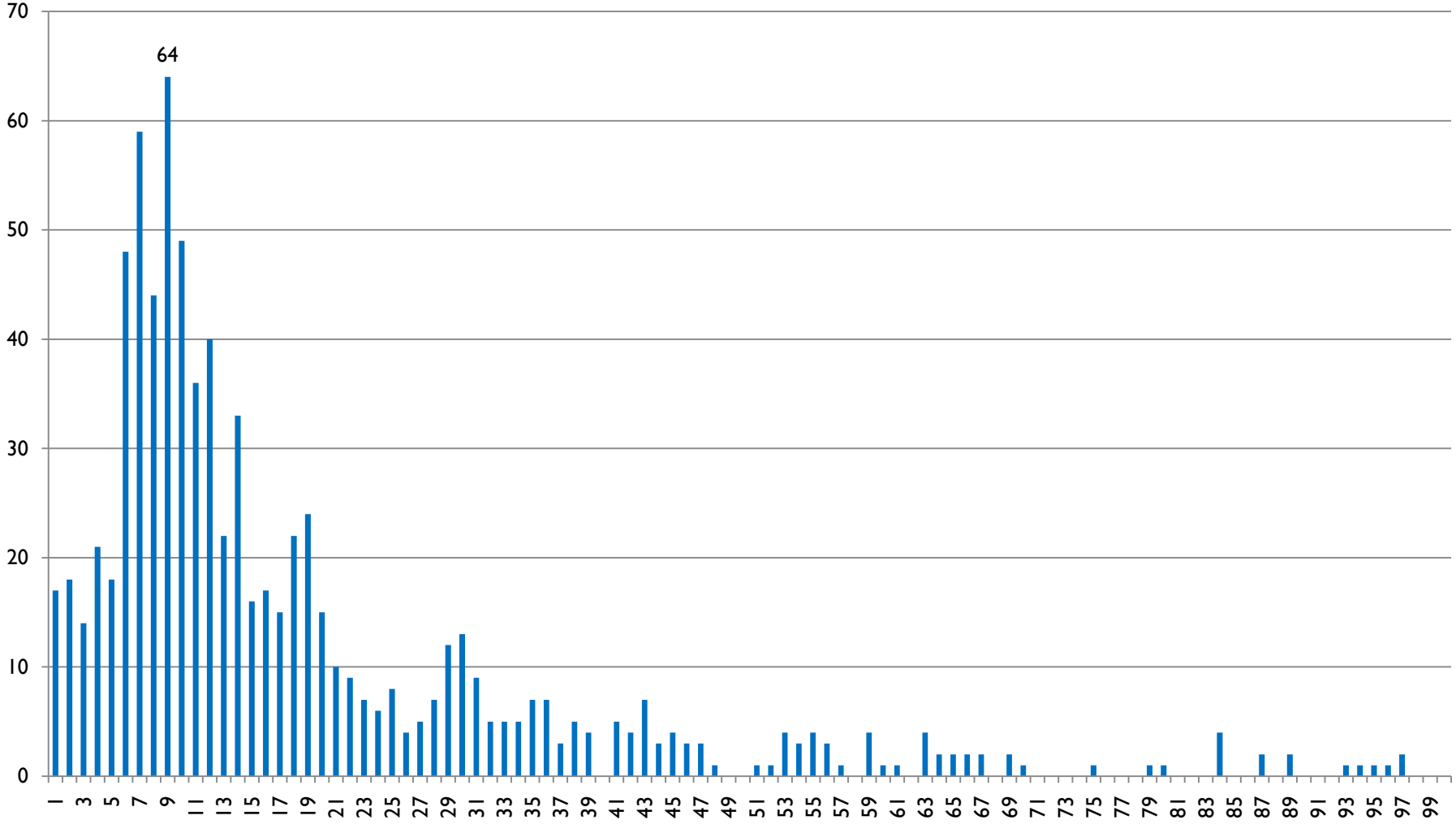
Обобщенный показатель	Значение*
Общее число участников системы ЭК из числа ППС	821 человек
Общее число набранных баллов всеми участниками	16 084,5 баллов
Максимальная оценка	300 баллов
Минимальная оценка	0 баллов
Средняя оценка	19.6 баллов
Модальная оценка (мода)	8 баллов
Медианная оценка (медиана)	11 баллов
Децильный коэффициент дифференциации (10% наиб. успешных : 10% наим. успешных)	10

*По состоянию на 11 февраля 2017

Ранжированный ряд оценок ППС



Частота оценок эффективности (до 100 баллов, 98,6% всех оценок)



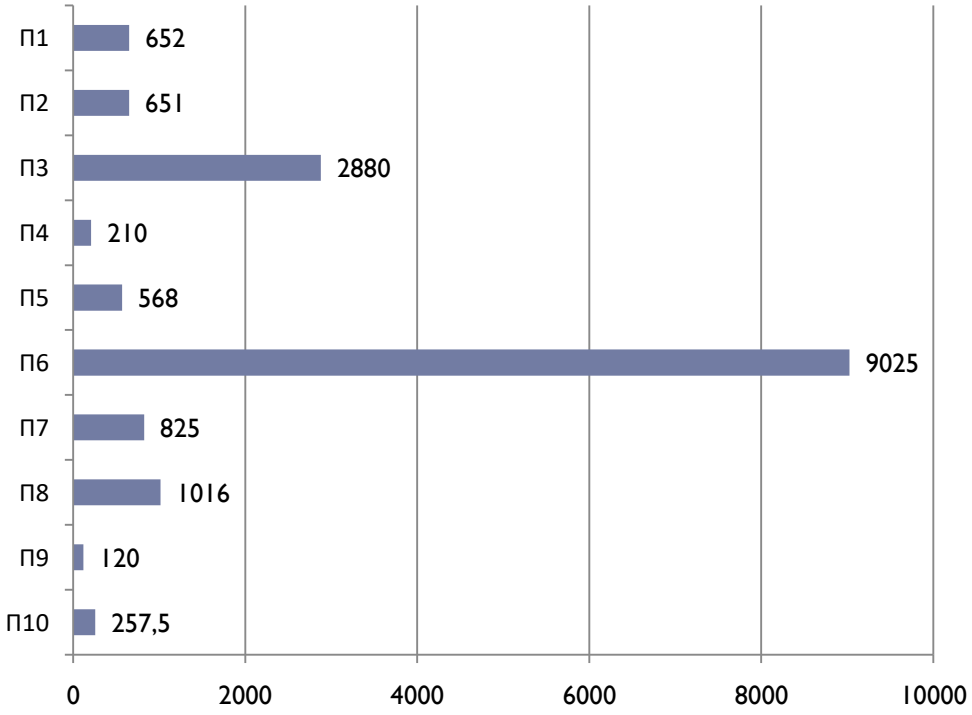
ЭК ППС

- Количество преподавателей:
  - набравших 100 и более баллов – 13 человек (1,6%)
  - набравших 50 и более баллов – 68 человек (8,3%)
  - набравших 20 и менее баллов – 599 человек (73%)
  - набравших 10 и менее баллов – 384 человек (46,8%)
  - набравших менее 6 баллов – 136 человек (16,6%)
  - получивших стимулирующую выплаты по итогам ЭК – 685 человек (83,4%)
- Нормативное значение оценки эффективности (минимальная оценка, дающая право на стимулирующую выплату) = 6 баллов

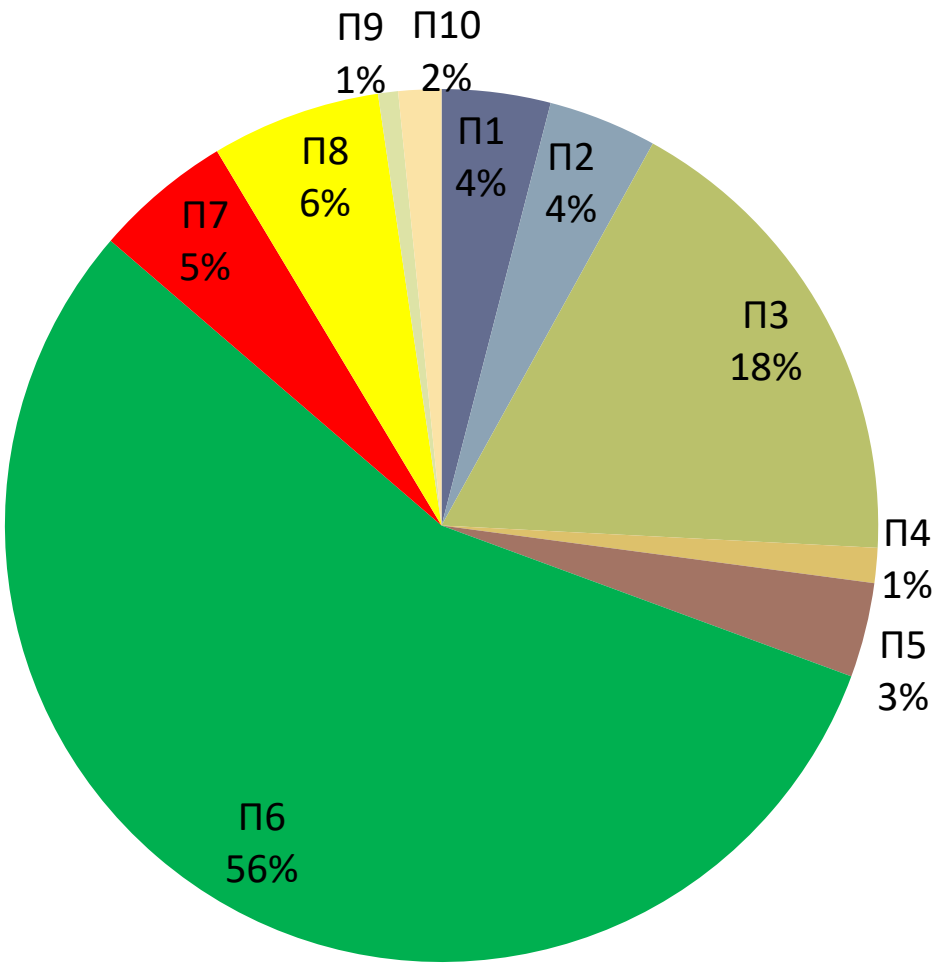
Соотношение показателей ППС по баллам

П1 – доля ауд. нагрузки в общем объеме
П2 – кол-во отличных оценок по ВКР
П3 – обеспеченность раб. программами
П4 – подготовка новых УМКД и РП
П5 – издание учебно-метод. материалов

П6 – кол-во научных публикаций
П7 – объем средств, привлеч. на НИР
П8 – повышение квалификации
П9 – присвоение ученого звания
П10 – другие показатели



Соотношение показателей ППС по баллам

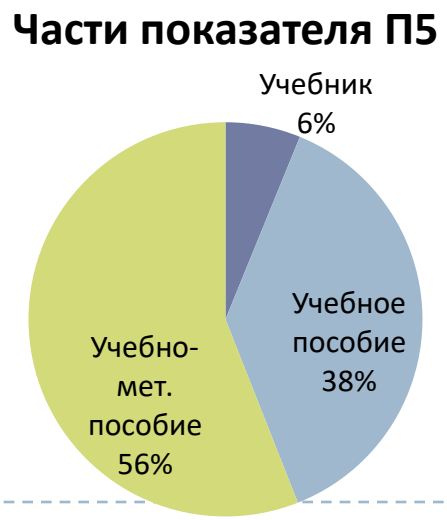


П1 – доля ауд. нагрузки в общем объеме
П2 – кол-во отличных оценок по ВКР
П3 – обеспеченность раб. программами
П4 – подготовка новых УМКД и РП
П5 – издание учебно-метод. материалов

П6 – кол-во научных публикаций
П7 – объем средств, привлеч. на НИР
П8 – повышение квалификации
П9 – присвоение ученого звания
П10 – другие показатели

Соотношение подпоказателей П5: Издание учебно-методических материалов

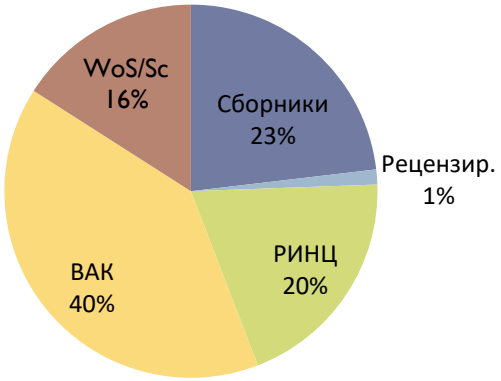
П5 : Издание учебно-метод. матер.	Баллов	Доля	Человек
Учебник (10 б.)	35	6 %	3
Учебное пособие (5 б.)	215	38%	51
Учебно-мет. пособие (3 б.)	318	56%	110

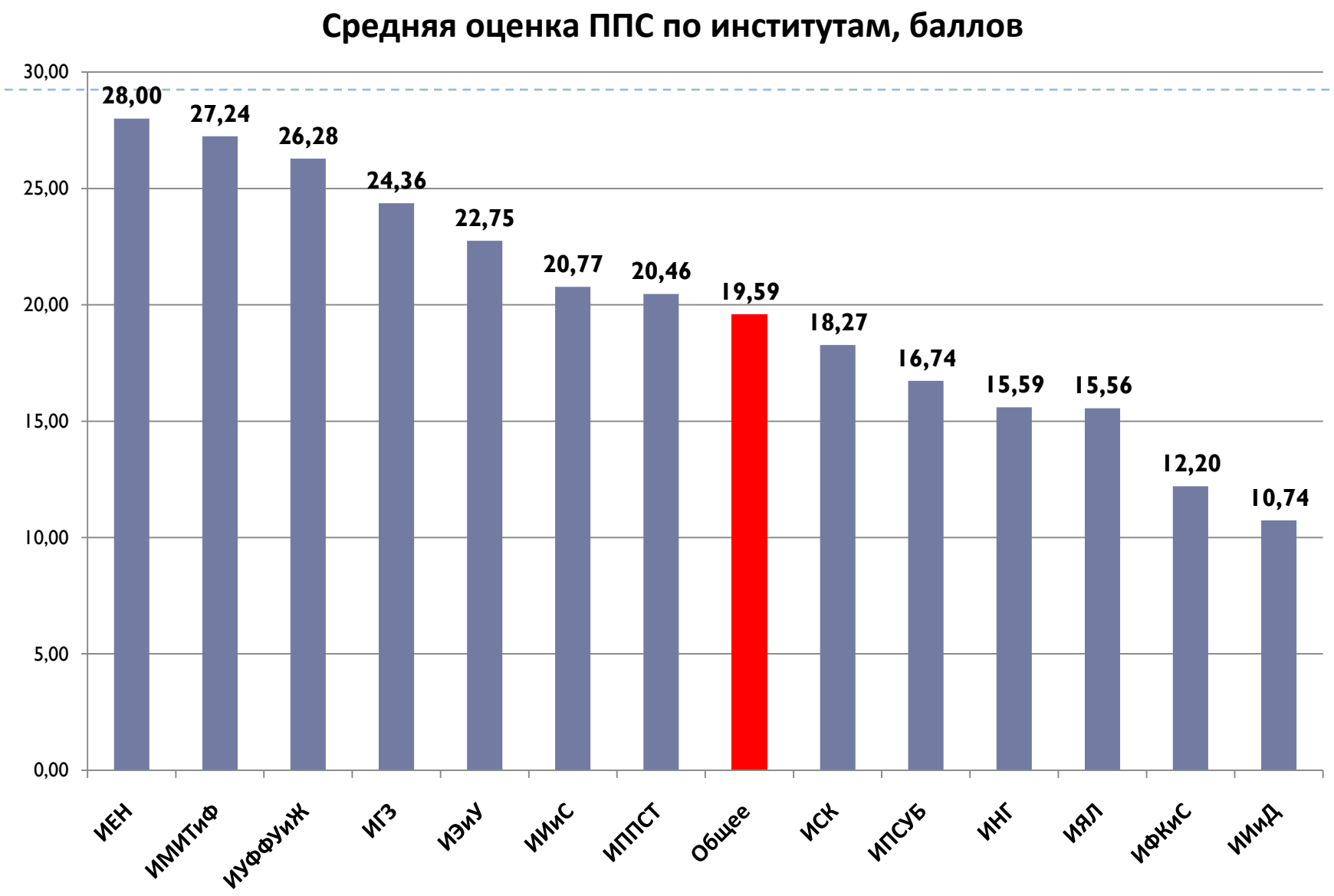


Соотношение подпоказателей П6: количество научных публикаций

П6:Кол-во научных публикаций	Баллов	Доля	Человек
В сборниках (3 б.)	2088	23%	301
В рецензируемых (3 б.)	117	1%	25
РИНЦ (10 б.)	1780	20%	122
Из списка ВАК (10 б.)	3600	40%	194
WebOfScience / Scopus (30 б.)	1440	16%	28

Соотношение частей показателя П6




Средняя оценка ППС по институтам, баллов
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
28,00
27,24
26,28
24,36
22,75
20,77
20,46
19,59
18,27
16,74
15,59
15,56
12,20
10,74
ИЕН
ИМИТиФ
ИУФФУиЖ
ИГЗ
ИЭиУ
ИИиС
ИППСТ
Общее
ИСК
ИПСУБ
ИНГ
ИЯЛ
ИФКиС
ИИиД

Обобщенные оценки по институтам

ИНСТИТУТ	Средняя	Мода	Медиана	Кол-во
ИЕН	28,00	5	17	79
ИМИТиФ	27,24	6	12	85
ИУФФУиЖ	26,28	6	17	27
ИГЗ	24,36	18	14,5	33
ИЭиУ	22,75	8	18	60
ИИиС	20,77	6	15	55
ИППСТ	20,46	6	11	63
ИСК	18,27	8	11,25	44
ИПСУБ	16,74	5	11,5	91
ИНГ	15,59	9	9,5	33
ИЯЛ	15,56	7	10	133
ИФКиС	12,20	8	9,5	48
ИИиД	10,74	7	6	70
ОБЩЕЕ	19,59	8	11	821

Корреляция между оценкой ЭК и оценкой рейтинга ППС

№	ФИО	РЕЙТИНГ	ЭК
1	Преподаватель 1	170,25	300
2	Преподаватель 2	177,445	238
3	Пре		216
4	Пре		192
5	Пре		160
6	Пре		143,75
7	Преподаватель 7	166,05	128
8	Преподаватель 8	107,5	128
9	Преподаватель 9	121,428	107,5
10	Преподаватель 10	111,65	106
. . .	. . .	. . .	. . .

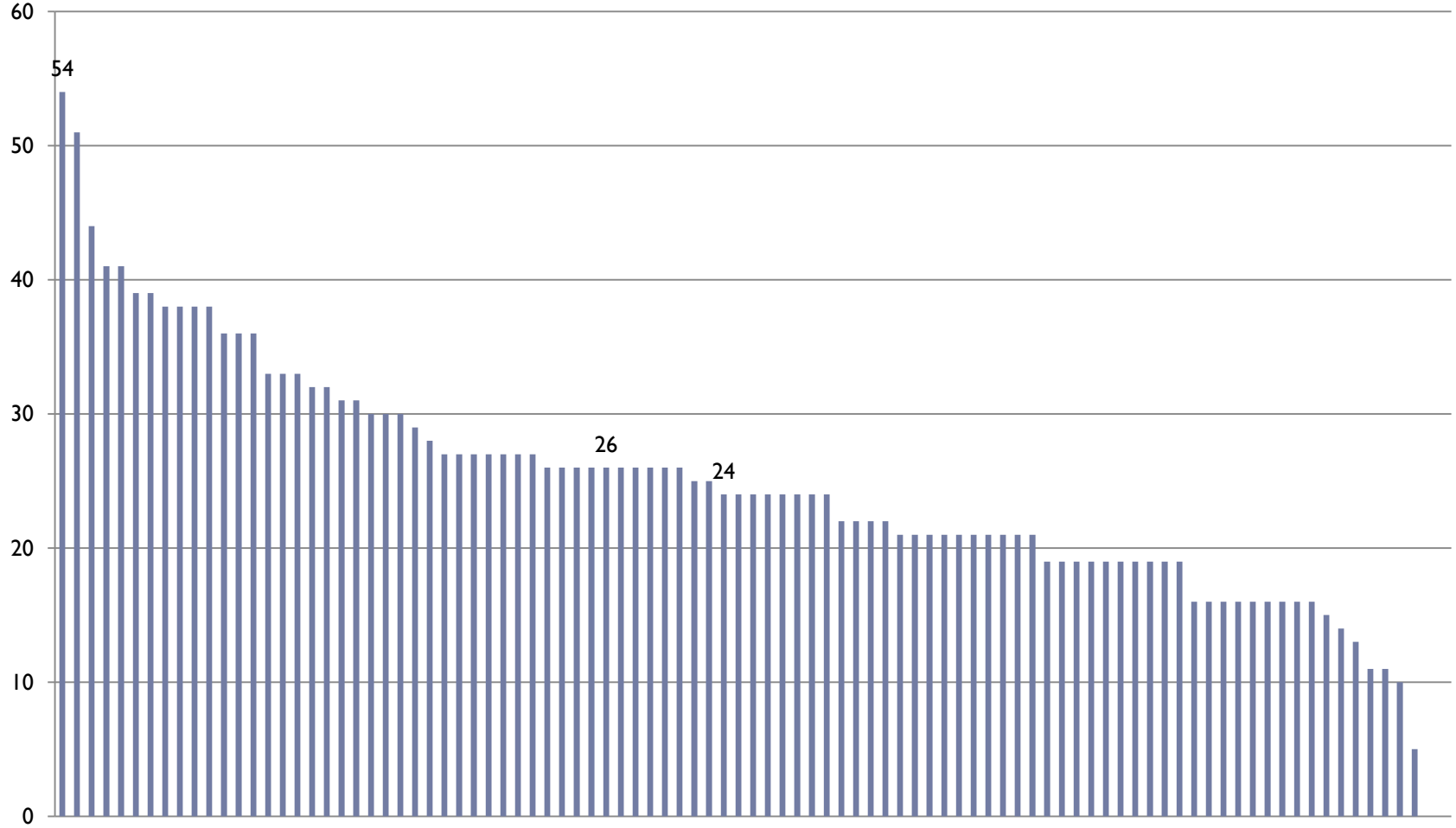
Коэффициент корреляции
0,865
= сильная корреляция

Результаты: заведующие кафедрой

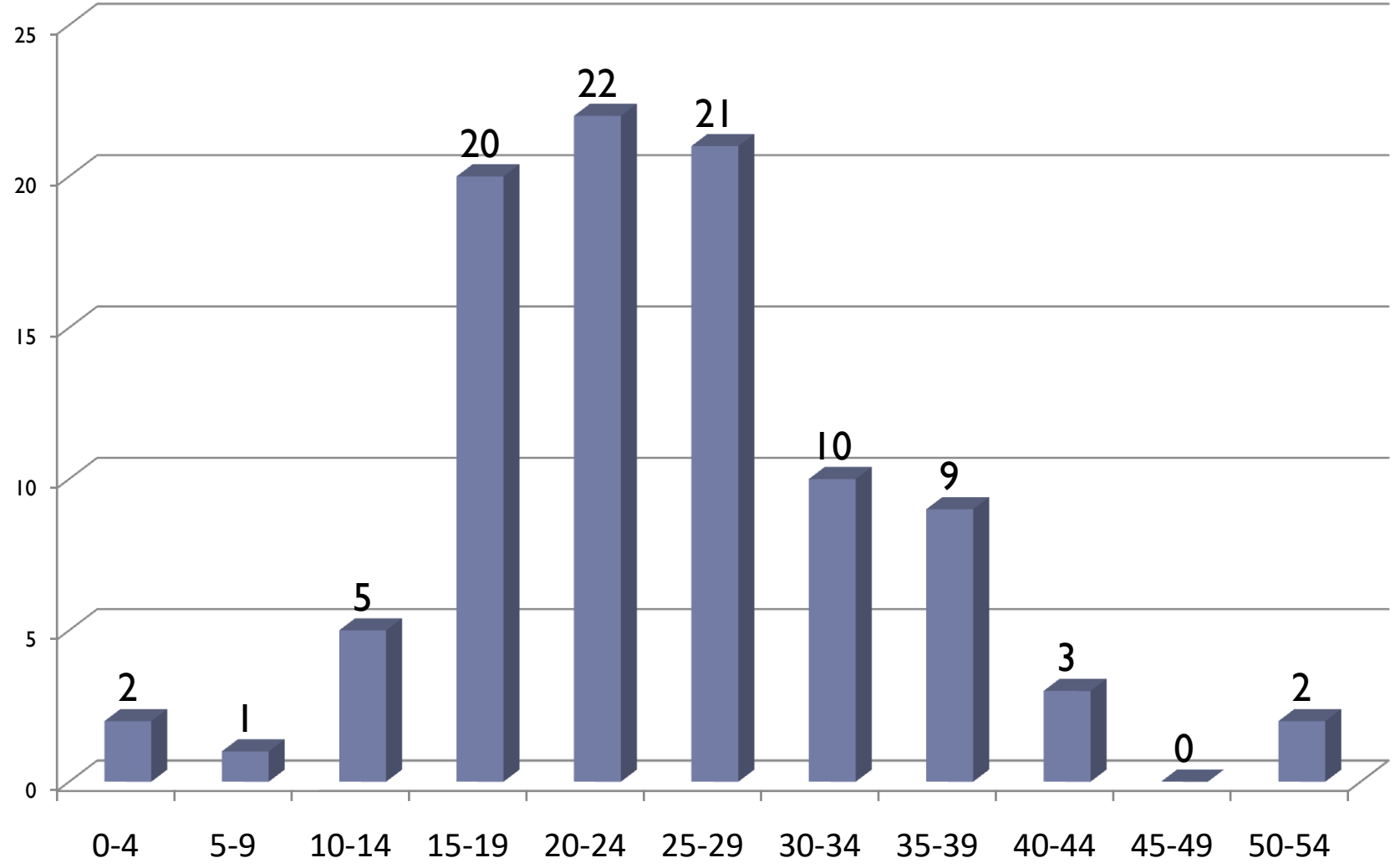
Результаты: зав. кафедрой

Обобщенный показатель	Значение
Общее число участников системы ЭК из числа зав.кафедрами	95 человек
Общее число набранных баллов всеми участниками	2343 баллов
Максимальная оценка	54 баллов
Минимальная оценка	0 баллов
Средний балл	24,7
Мода	26
Медиана	24
Децильный коэффициент дифференциации	4,5

Ранжированный ряд оценок зав. кафедрой



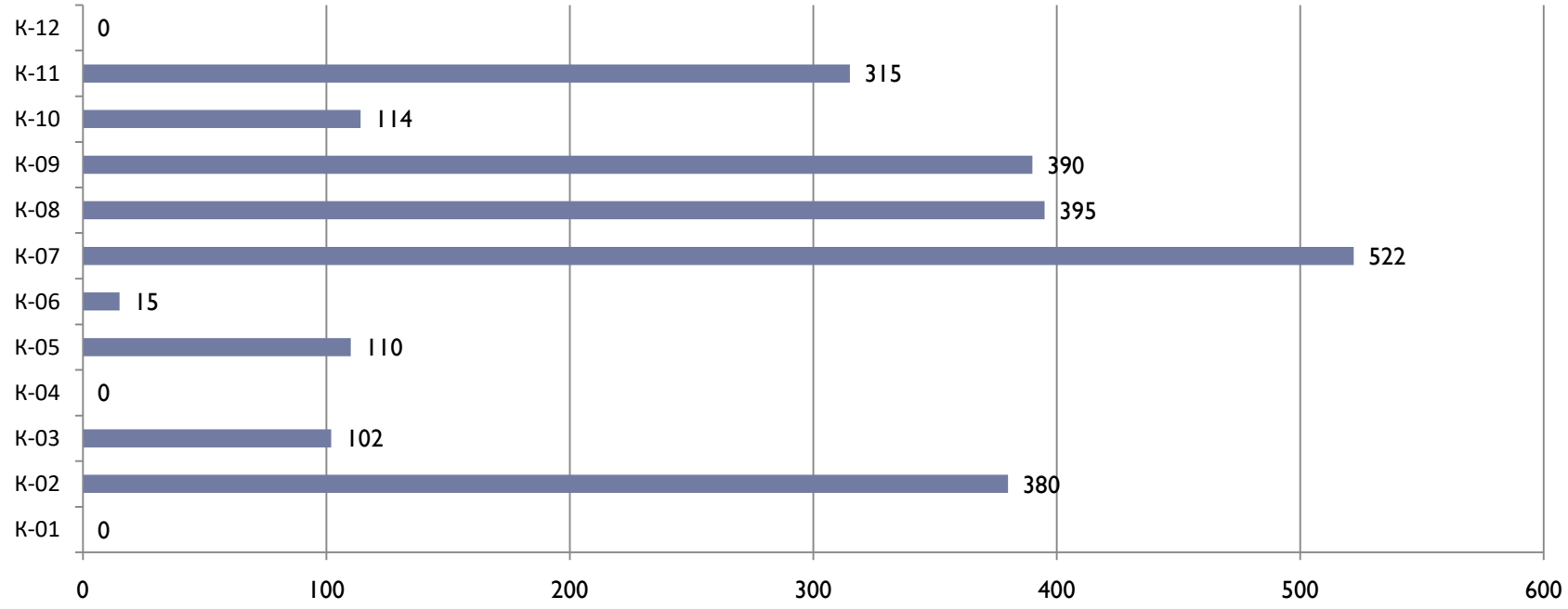
Частота оценок зав. каф.



Средние оценки зав. каф. по институтам

ИНСТИТУТ	Средняя оценка зав. каф.
ИЕН	34,7
ИГЗ	33,0
ИМИТиФ	30,5
ИППСТ	29,3
ИИиС	27,0
ИСК	25,5
Общее	24,9
ИФКиС	23,0
ИИиД	22,8
ИЭиУ	20,1
ИЯЛ	19,8
ИПСУБ	19,0
ИУФФУиЖ	18,8
ИНГ	14,0

Соотношение показателей зав. кафедрой по общей сумме баллов



К1 – Обесп. уч.-мет. материалами
К2 – Доля успевающих студентов
К3 – Кол-во научных статей WoS / Sc
К4 – Кол-во статьей РИНЦ
К5 – Кол-во публикаций в сборниках
К6 – Кол-во изданных уч.-мет. пособий
К7 – Число НПР, им. уч. степень на 100 студ.
К8 – Обесп. доли штат. ст. остепенеными
К9 – Обесп. доли работников без совм. и ГПХ
К10 – Средний возраст преподвавателей
К11 – Объем НИОКР на 1 НПР
К12 – Исполнит. дисциплина

Результаты: директора институтов

Результаты: директора институтов

Обобщенный показатель	Значение
Общее число участников системы ЭК из числа директоров институтов	13 человек*
Общее число набранных баллов всеми участниками	593 баллов
Максимальная оценка	55 баллов
Минимальная оценка	31 баллов
Средний балл	45,6

*Без учета случаев смены директора в течение отчетного периода

Поступившие предложения по совершенствованию системы ЭК

(по состоянию на 15.03.2017)

1.Изменение алгоритма системы ЭК:

- нужно дифференцировать имеющиеся [показатели] в зависимости от должности ППС
- Обеспечить многоуровневую систему поддержки преподавателей – участников ЭК (информирование, ответственные)
- Постепенно переходить к ежемесячному расчету показателей и сумм премирования там, где это возможно
- Формирование индивидуального набора показателей преподавателя с участием его руководителя на каждый период
- Устранение проблем, связанных со сбором и верификацией первичных данных, контролем их учета и обратной связью
- Сократить срок между учетным периодом и временем выплат, чтобы не получалось так, что между результатами работы их оплатой проходило два года

2.Показатели результативности учебной работы:

- *работа* по реализации программ доп. квалификации
- подготовка к публикации студенческих научных работ
- результаты активности студентов, подготовленных преподавателем (олимпиады, конференции, конкурсы)
- *Руководство* магистерскими программами
- Увеличить количество баллов в показателях учебной и методической работы преподавателя

3.Показатели результативности учебно-методической работы:

- обеспеченность фондами оценочных средств (ФОС)
- подготовка новых учебных курсов
- Разработка электронных материалов для дистанционного обучения
- подготовка неяз. курсов на иностранных языках
- издание метод. указаний, рекомендаций
- Количество подготовленных учебных комплексов и программ по дисциплинам, а не только 100 % их наличия

4.Показатели научной и публикационной активности:

- издание монографий
- публикации в сборниках конференций
- *участие* в научных конференциях (заруб., междунар., …)
- учитывать соавторство (понижающий коэффициент)
- ! исправление ошибки в оценке публикаций РИНЦ/ВАК

5.Объем привлеченных средств

- Объем средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты (на 1 человека) – шкала критерия по 100 т.р.

6.Другие показатели:

- международные стажировки (до 1 мес/более 1 мес)
- *работа* в уч/мет. комиссиях, в общественных, экспертнтых советах, в ЕГЭ
- подготовка и проведение конференций
- профориентационная *работа*
- подготовка договоров с организациями
- *участие* в международной деятельности (консультации, семинары)
- *работа* с иностр. гражданами, организация визитов
- Воспитательная работа со студентами (участие в конкурсах, фестивалях, семинарах и пр. разного уровня)
- мнение студентов о преподавателе дисциплины

Разные предложения по системе ЭК

- Аудиторная нагрузка должна оцениваться иначе: количество баллов за нее должно быть значительно выше
- Доля аудиторной нагрузки падает.. Считаю, что это не основной показатель
- Во главу поставить качество преподавания дисциплины
- учитывать количество лабораторных стендов, программного обеспечения, других материальных признаков СДЕЛАННЫХ преподавателем

Спасибо за внимание!

Вопросы для обсуждения

1. Замечания по итогам ЭК прошедшего периода
2. Предложения по совершенствованию системы ЭК в следующем периоде